

# Profesjonaliseringen av Dykkegruppa/Ingeniørbataljonen

*- I hvilken grad har profesjonaliseringen av dykkegruppa vært vellykket med tanke på å utvikle, øke og beholde kompetanse?*

**Kadett Thomas Brott**



**KRIGSSKOLEN**

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Høst 2011

## Forord

Jeg vil bruke dette forordet til å takke de som har bidratt og hjulpet meg i denne oppgaven.

Først vil jeg takke Dykkegruppa for at de har stilt opp og lagt ting til rette for at oppgaven skulle bli så god som mulig. Så vil jeg rette en stor takk til min veileder Rønnaug Eli Holmøy for veldig god og lærerik veiledning. Til slutt vil jeg takke alle andre som har bidratt med små og store innspill.

Thomas Brott

Krigsskolen 14.12.11

# Innholdsfortegnelse

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>5</b>
1.1 BAKGRUNN .....	5
1.2 HENSIKT.....	6
1.3 PROBLEMSTILLING .....	6
1.4 DISPOSISJON.....	7
1.5 AVGRENSNING .....	7
1.6 BETEGNELSENE FOR AKTØRENE I UNDERSØKELSEN .....	7
<b>2. METODE.....</b>	<b>9</b>
2.1 VALG AV METODE.....	9
2.2 METODEBESKRIVELSE.....	10
2.3 METODE OG KILDEKRITIKK .....	11
2.4 FORFORSTÅELSE OG FORHOLD RUNDT EGEN ROLLE .....	12
2.5 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE OG SPØRREUNDESØKELSE .....	12
<b>3. TEORI.....</b>	<b>14</b>
3.1 KOMPETANSE.....	14
3.1.1 <i>Kompetansedimensjonsmodellen</i> .....	14
3.2 LÆRINGSBEGREPET .....	16
3.2.1 <i>Dreyfus og Dreyfus sin modell for ferdighetstilegnelse</i> .....	17
3.3 MOTIVASJON.....	19
3.4 HVA ER EN INGENIØRDYKKER? .....	20

---

<b>4.</b>	<b>PRESENTASJON AV ANALYSE AV EMPIRISKE FUNN .....</b>	<b>21</b>
4.1	INTERVJU MED ANSVARLIG SJEF .....	21
4.1.1	<i>Oppsummering.....</i>	<i>23</i>
4.2	INTERVJU MED DYKKEGRUPPA .....	23
4.2.1	<i>Oppsummering.....</i>	<i>27</i>
4.3	SPØRRESKJEMA .....	27
4.3.1	<i>Presentasjon av data.....</i>	<i>27</i>
<b>5.</b>	<b>DRØFTING.....</b>	<b>29</b>
5.1	ARBEIDSDYKKING: HVORDAN TILFØRE NØDVENDIG KOMPETANSE? .....	29
5.2	OPPDRA GSTILDELING: FÅR DYKKEGRUPPA DE OPPDRAGENE DE ER TILTENKT?.....	30
5.3	MOTIVASJON: HVA MOTIVERER DYKKEGRUPPA TIL FAGET?.....	31
5.4	BEHOLDE KOMPETANSE: HVOR LENGE KLARER DYKKEGRUPPA Å BEHOLDE PERSONELL? ....	33
<b>6.</b>	<b>KONKLUSJON .....</b>	<b>36</b>
	<b>KILDELISTE.....</b>	<b>38</b>
	<b>VEDLEGG .....</b>	<b>40</b>
	<i>Vedlegg 1: Intervjuguide ansvarlig sjef.....</i>	<i>40</i>
	<i>Vedlegg 2: Intervjuguide Dykkegruppa.....</i>	<i>42</i>
	<i>Vedlegg 3: Spørreskjema.....</i>	<i>44</i>
	<i>Vedlegg 4: Gjennomsnitt på resultater av spørreskjemaet.....</i>	<i>46</i>
	<i>Vedlegg 5: E-post sendt til S-3 .....</i>	<i>48</i>

# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn

I en artikkel datert 24. november 2011 kommenterer generalinspektøren i hæren, Generalmajor Per Sverre Opedal, det militærfaglige rådet forsvarsjefen overleverte til forsvarsministeren samme dag. Her sier han at de siste 10 årene har hæren erfart at norske soldater løser stadig mer krevende oppgaver. Det er ikke lenger forsvarlig å utdanne soldater i 12 måneder før de blir sendt ut igjen. Løsningen på denne utfordringen er å øke antall vervete soldater, og med det generere mer kompetanse i hæren. (Opedal, 2011)

Oversettingskompaniet/ Dykkegruppa i Ingeniørbataljonen gikk i 2010 over fra å være en vernepliktig avdeling til å bestå kun av vervede soldater. Sett bort i fra spesialstyrkene er det i dag bare dykkegruppa som sitter på en operativ dykkekompetanse i Hæren. Dykkerfaget er spesielt fordi det krever mye tid og resurser for utdanning. Dette gjelder spesielt for en ingeniørdykker som utfører mange spesialoppgaver som setter krav til utdannelsen. For at en soldat skal få tittelen ”Godkjent ingeniørdykker” må han igjennom en kursrekke som tar nesten et helt år å fullføre. For å ikke miste all den kompetansen som dykkegruppa bruker mye tid og resurser på har løsningen vært, som Opedal sier, å profesjonalisere. Opedal sin artikkel kommer etter at profesjonaliseringen av dykkegruppa ble igangsatt, men artikkelen setter ord på retningen hæren har beveget seg i over lengre tid. Siden profesjonaliseringen av dykkegruppa i Ingeniørbataljonen var så sent som i 2010 har man således lite erfaring med hvor lenge personell og kompetanse blir i avdeling. Etter profesjonaliseringen har det jobbet 7 i avdelingen. I dag teller gruppa 4 mann, 1 offiser (midlertidig) og 3 soldater hvorav kun den ene er ferdigutdannet og ansett som erfaren.

Jeg har selv bakgrunn fra dykkegruppa. I 2006 gjennomførte jeg grunnleggende befalsutdannelse ved ingeniørbataljonen hvor jeg hadde min plikttjeneste i oversettingskompaniet fra 2007. Under plikttjenesten min jobbet jeg som adjutant, men samtidig gjennomførte også et fullt utdanningsløp for ingeniørdykkere. I august 2008 gikk jeg inn som dykkklagfører og jobbet der frem til august 2009 hvor jeg startet på krigskolen. I

mine 2 år i oversettingskompaniet hadde jeg veldig mye med dykkegruppa å gjøre, spesielt rollen som lagfører, men også som adjutant. I det siste året som lagfører var sjefen for dykkegruppa den samme som gjennomførte profesjonaliseringen i 2010.

## 1.2 Hensikt

Hensikten med denne undersøkelsen er å belyse profesjonaliseringen av dykkegruppa. Forsvaret har et utalt ønske om å bli mer profesjonell, altså flere vervede, en de er i dag. Avdelingene i hæren blir i dag bestående av stadig flere grenaderer. Dykkegruppa er en avdeling som har gått helt over fra å bestå av vernepliktige til å kun bestå av profesjonelle. Hvordan slike profesjonaliseringer best mulig gjennomføres er det skrevet svært lite om. Ut i fra det jeg er kjent med er det frem til i dag ikke kommet noen klare føringer for hvordan profesjonalisering av en avdeling skal gjennomføres. Derfor ønsker jeg å se på hvilken hensikt dykkegruppa hadde med profesjonaliseringen og se om de har klart å nå de målene de satte seg. Dette vil igjen kunne være med på å belyse noen av utfordringene en avdeling står ovenfor når de skal profesjonalisere.

## 1.3 Problemstilling

Følgende problemstilling er valgt.

**I hvilken grad har profesjonaliseringen av dykkegruppa vært vellykket med tanke på å utvikle, øke og beholde kompetanse?**

Kompetanse er et viktig begrep for min oppgave som i følge Linda Lai (2004) omhandler kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Den svenske forsvarmakten har i boka Pedagogiska Gunder definert kompetanse og laget en modell av kompetansedimensjonene basert på Ellstrøm (1992). Det er denne modellen jeg kommer til å legge til grunn i min oppgave og undersøkelse. Den svenske forsvarsmakten definerer kompetanse som et individs evne og mulighet i relasjon til en viss oppgave (Ydén, 2000: 111). Med andre ord er kompetanse et begrep som må sees i forhold til situasjonen der et individ skal benytte seg av

sine kunnskaper og ferdigheter. ”*Kompetens definieras här som en individs (grupps) förmåga i relation till en viss uppgift (situation).*” (Ydén, 2000: 111)

## 1.4 Disposisjon

Denne oppgaven er delt inn i 5 hovedkapiteler. I kapittel 1 blir det redegjort for intensjon og problemstilling for oppgaven. Kapittel 2 vil omhandle metodevalgene som blir brukt i undersøkelsen. Kapittel 3 vil redegjøre for teorien som vil bli brukt som grunnlag for oppgaven. Kapittel 4 beskriver funnene i den empiriske undersøkelsen. I kapittel 5 blir funnene drøftet opp mot teori og problemstillingen. Til slutt blir det oppsummert og konkludert i kapittel 6.

## 1.5 Avgrensning

Denne oppgaven avgrenses til erfaringer fra denne ene enheten med den tilgjengelige informasjon som kan fremskaffes. Målsettinger fra høyere nivåer eller strategiske direktiver vil i liten grad bli berørt da dette går utenfor rammer for en bacheloroppgave.

## 1.6 Betegnelsene for aktørene i undersøkelsen

Sjefen for dykkegruppa i perioden 2008 til 2011 var også ansvarlig for profesjonaliseringen. I august 2011 fikk han opprykk og ble ansvarlig sjef for dykkegruppa. I denne oppgaven vil han heretter bli omtalt som **ansvarlig sjef**.

Stillingen som sjef for dykkegruppa heter dykkeroffiser. Personen som sitter i stillingen i dag har vært i avdelingen siden 2009, men tiltrådte som dykkoff i 2011. Han vil videre i oppgaven omtales som **dykkoff**.

Det er i dag 3 grenaderer som jobber i dykkegruppa. Av dem er det en som har to og et halvt års erfaring mens de to andre startet i august 2011. Heretter vil disse bli omtalt som **informanter**.

I tillegg er det 2 som har sluttet i dykkegruppa og som heller ikke jobber ved avdelingen i dag. Disse vil bli brukt som informanter ved spørreskjema som ble sendt ut. Kfr. Vedlegg 3



## 2. Metode

Jeg vil i dette kapittelet gjøre rede for metoden jeg har brukt for å finne svar på min problemstilling beskrevet i kapittel 1.3. Først vil jeg redegjøre for metodevalget for så å beskrive metoden. Deretter vil det bli gjort rede for min forforståelse og mine roller før framgangsmåten for intervjuene blir beskrevet.

### 2.1 Valg av metode

Problemstillingen har til hensikt å belyse hvilken grad profesjonaliseringen av dykkegruppa har vært vellykket. En utfordring med temaet har vært å finne litteratur og annen forskning på profesjonalisering generelt. Det har blitt gjort gjentatt forsøk på søk både av meg og igjennom krigsskolens bibliotek uten å lykkes. Det eksisterer heller ikke noen dokumenter med klare fastsatte målsettinger for profesjonaliseringen som denne oppgaven tar for seg. Informasjon om graden av måloppnåelse må derfor i hovedsak baseres på subjektive meninger til personellet i dykkegruppa. Samfunnsvitenskapen har som hensikt å beskrive hvordan virkeligheten ser ut. *”Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan vi skal gå fram for å få informasjon om den sosiale virkeligheten”* (Johannesen 2010:29). Derfor vil denne oppgaven bruke samfunnsvitenskapelige metoder for å besvare problemstillingen. Videre blir det brukt en deduktiv metode hvor jeg går fra generelle mål til spesifikk måloppnåelse (Johannesen 2010: 51). For å svare på min problemstilling vil jeg hente inn data med to forskjellige, metodiske tilnærminger. De to metodene jeg vil bruke er et kvalitativt intervju og et kvantitativt spørreskjema for å kvalitetssikre funn (Johannesen 2010: 31ff). Det ble benyttet intervju av ansvarlig sjef for å få informasjon om mål og intervju av dykkegruppa for å få informasjon rundt måloppnåelsen. Som et bidrag til transkriberingen, samt for å styrke funn, blir det benyttet et kvantitativt spørreskjema (Johannesen 2010: 259ff). I vedlegg nr 1,2 og 3 er spørreskjema og intervjuguider vedlagt.

## 2.2 Metodebeskrivelse

Denne undersøkelsen startet med å prøve å innhente dokumenter som fastsetter målsettingene med profesjonaliseringen av dykkegruppa. Etter samtaler med både ansvarlig sjef og våpenskolen kom det frem at det ikke fantes slike dokumenter. Metoden jeg da valgte for å få informasjon om målsettingene var semistrukturert intervju med ansvarlig sjef.

Kompetansedimensjonsmodellen (Kapittel 1.3) ble i hovedsak brukt til å utarbeide en intervjuguide og senere spørreskjema med hensikt å få data rundt profesjonaliseringen av dykkegruppa.

For å styrke validiteten i oppgaven måtte jeg innhente informasjon fra andre enn ansvarlig sjef. Det er kun 7 stykker som har jobbet i dykkegruppa etter profesjonaliseringen. Av dem er det 4 som fortsatt jobber der. Utvelgelsen av informanter ble tatt ut i fra hva som var praktisk mulig å gjennomføre med hensyn til hvor de er lokalisert i dag. Derfor ble dagens dykkegruppe valgt til et strukturert intervju med mulighet for oppfølgingsspørsmål.

Siden dette utvalget på 4 er lite ble det også sendt ut et spørreskjema. Dette hadde til hensikt å innhente data om funnene fra de som hadde sluttet og for å bidra til transkriberingen av intervjuene. De som svarte på spørreskjemaet var dagens dykkegruppe samt 2 stykker som har sluttet. Innhentet data ble deretter drøftet i forhold til teori opp mot måloppnåelsen av profesjonaliseringen av dykkegruppa

Det ble sendt en mail 8. desember med spørsmål til S-3 i ingeniørbataljonsstaben i den hensikt å innhente informasjon rundt bataljonens bruk av dykkegruppa. Dette ble gjort ved at det ble utformet 4 spørsmål som ble sendt direkte til S-3. Etter en automatisk fraværssvarer ble e-posten videresendt til ass S-3 som svarte på e-posten samme dag. Etter dette ble e-posten sendt til nk bataljon, men den ble ikke besvart innen tidsfristen. E-posten er å finne i vedlegg nr 5

## 2.3 Metode og kildekritikk

### Metodekritikk

Siden profesjonaliseringen ble gjennomført for kun halvannet år siden er ikke dette en prosess som er ferdigstilt. Igjennom min undersøkelse er det flere ganger blitt påpekt at dette er en prosess som fortsatt har en vei å gå. En svakhet i undersøkelsen er at den bare har mulighet til å gi svar på status så langt i prosessen. Min undersøkelse kan verken finne ut om de har klart å nå målene, eller om de vil klare å nå dem. Den sier derimot noe om måloppnåelsen så langt i prosessen.

Siden det er svært få som har jobbet i dykkegruppa etter profesjonaliseringen er det viktig at det blir innhentet data fra alle. Siden to har sluttet og flyttet ut av Norge er det verken nok tid eller resurser i denne undersøkelsen til personlig å intervju alle. Interessante funn i intervjuene av den nåværende dykkegruppa ble derfor sjekket opp mot de som har sluttet igjennom et kvantitativt spørreskjema. Kfr. vedlegg 3. Dette styrker både påliteligheten og gyldigheten i undersøkelsen, da både nøyaktighet og begrepsvaliditet er styrket.

På grunn av rammer for tid i bacheloren har det blitt innhentet lite informasjon fra bataljonsstaben. Dette svekker oppaven ved at når det blir drøftet om bataljonsstabens påvirkning er det i hovedsak oppfattelsen til dykkegruppa som blir brukt.

### Kildekritikk

En annen svakhet med undersøkelsen er at det ikke finnes dokumenter som beskriver konkrete mål med profesjonaliseringen. Her måtte jeg bruke intervju med ansvarlig sjef. Som kilder til å beskrive dykkegruppa har jeg brukt Håndbok for ingeniørdykkergruppe (Fagsjef Ingeniør 2011) og Utdanningsprogram for ingeniørdykking i hæren (Fagsjef ingeniør 2009). Utfordringen med å bruke Håndbok for ingeniørdykkergruppe er at denne håndboken foreløpig bare er et utkast og har enda ikke blitt skrevet under og trått i kraft. Det som denne utgaven mangler er imidlertid bare å gå igjennom en rettskrivnings prosess.<sup>1</sup> Når

---

<sup>1</sup> Kom frem under telefonsamtale med Fagoffiser 30. november

det angår utdanningsprogram for ingeniørdykking i hæren, ble dette skrevet under i 2009. Dokumentet Bekymring for fremtiden til ingeniørdykkerne (Dykkegruppa 2010) beskriver dykkegruppa deres bekymring med situasjonen til dykkegruppa. Dette dokumentet fikk jeg tilgang til under mitt besøk til avdelingen.

## 2.4 Forforståelse og forhold rundt egen rolle

Ut i fra min bakgrunn beskrevet i innledningen hadde jeg en forforståelse av problemstillingen og hva jeg trodde oppgaven kommer til å dreie som om. Etter jeg sluttet i avdelingen har jeg hatt kontakt og er blitt holdt oppdatert om den generelle utviklingen i dykkegruppa igjennom min tidligere sjef. Ut fra dette baserer jeg min forforståelse av beskrevet problemstilling på. For å finne og lese meg opp på relevant teori før intervjuet av ansvarlig sjef var denne forforståelsen nyttig for meg.

Jeg var tilknyttet ingeniørbataljonen og dykkegruppa og har derfor en rolle som tidligere medlem av dykkegruppa, kommende ansatt i ingeniørbataljonen, kadett og forsker. Som tidligere medlem av dykkegruppa vil det gi meg en rolle som en fra miljøet og ikke som en ekstern. Jeg har vært lagføreren under ansvarlig sjef og sjef til en av informantene. Styrken ved dette er at jeg kjenner til terminologien som blir brukt samtidig som jeg har lett tilgang til informantene. Svakheten er at svarene til informantene kan bli påvirket av denne rollen. Denne situasjonen har jeg vært bevisst på, og søkte å redusere virkningene ved nøyaktig innhenting og behandling av informasjon og under utarbeidelse av informasjonsinnhentingsverktøy.

## 2.5 Gjennomføring av intervjuene og spørreundesøkelse

Jeg intervjuet 5 personer med to forskjellige intervjuguider. Det første intervjuet var av ansvarlig sjef og de 4 andre var av personellet i dagens dykkegruppe. Jeg dro til Skjold midten av november for å gjennomføre alle intervjuene. Intervjuet av ansvarlig sjef ble gjennomført på hærens amfibiesenter i Gratangen. I forkant av intervjuet pratet vi en del løst rundt emnet. Vi har også hatt en lengre kontakt igjennom mail og telefonsamtaler.

Intervjuet av dykkegruppa ble gjennomført på Skjold. Før intervjuene startet samlet jeg gruppa for å gå igjennom og redegjøre for kompetansedimensjonsmodellen som store deler av det intervjuet baserte seg på. Tanken med det var at informantene kunne gi bedre svar med en viss forståelse av prinsippene i denne modellen (Se kapittel 3.1 for redegjørelsen av kompetansedimensjonsmodellen). Når jeg forklarte modellen tegnet jeg denne samtidig opp etter hvert som jeg forklarte. Jeg opplevde at personellet forsto modellen, noe som de også ga uttrykk for. Under selve intervjuet merket jeg at de kanskje var litt for opptatt av modellen og at de ikke alltid brukte sine egne ord. Men alt i alt opplevde jeg at de på grunn av denne teoretiske gjennomgangen av modellen hadde større forståelse av spørsmålene og derigjennom svarte mye bedre på disse.

Som et bidrag til transkriberingen og for å innhente data fra de som har sluttet ble det sendt ut et spørreskjema. Kfr. vedlegg 3. Skjemaet tok utgangspunkt i spørsmålene fra intervjuet med dykkegruppa. Etter at intervjuene ble gjennomført informerte jeg dykkegruppa om at jeg ønsket å sende ut et spørreskjema. Dette var de positive til. De som hadde sluttet kontaktet jeg igjennom internett og fikk e-postadressen deres. Spørreskjemaene ble sendt ut 25. november til alle informantene. På grunn av øvelse for dykkegruppa og eksamener for de som hadde sluttet fikk jeg ikke inn spørreskjemaene før 3. desember.

## 3. Teori

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for teorien som skal gi grunnlag for drøftingen senere i oppgaven. Hensikten med dette kapitlet er å danne grunnlaget for min empiriske undersøkelse og drøftingen av denne i kapittel 5. Det vil først bli redegjort for teorier på kompetanse. Deretter blir det redegjort for læring og en ferdighetsmodell som beskriver ulike nivåer av ferdighetslæring. Deretter blir det gjort rede for motivasjon med eksempel på begrepet. Til slutt vil jeg redegjøre for hensikten med dykkegruppa og det satte utdanningsprogrammet.

### 3.1 Kompetanse

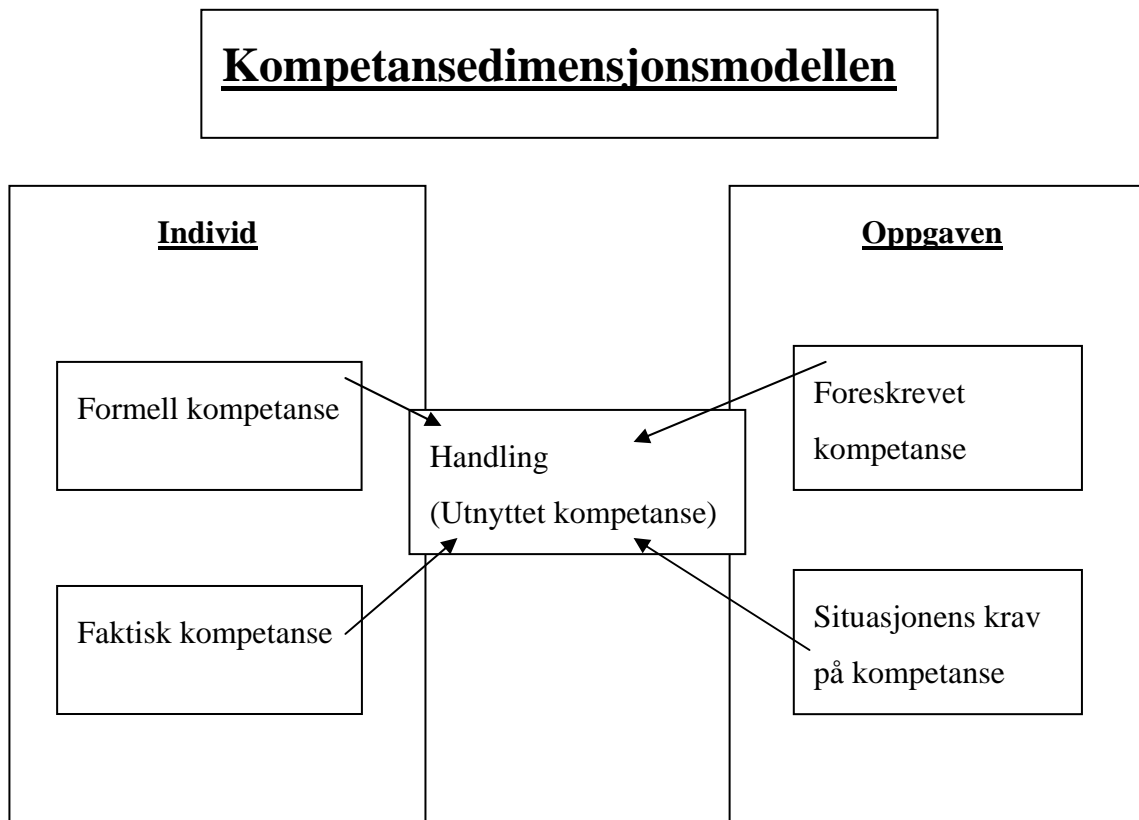
Forsvarssjefen ga i 2009 ut et direktiv for strategisk kompetansestyring. Dette direktivet er et overordnet strategisk dokument som alle håndbøker og regelverk skal etterleve. I definisjonen av kompetanse står det: *”Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav, mål eller standarder.”* (Fsj, 2009:4)

Linda Lai har skrevet en bok om strategisk kompetansestyring. Her blir kompetanse definert på akkurat samme måte som forsvarssjefen. Selv om det ikke er oppgitt referanser er det tydelig at det er her forsvaret har hentet sin definisjon. Videre påpeker Lai at kompetanse består av flere dimensjoner (Lai, 2004: s 47ff). Den svenske forsvarsmakten med boka ”Pedagogiske Grunder” (2000) har også laget en modell på kompetansedimensjoner. Det er denne modellen jeg vil gå videre med.

#### 3.1.1 Kompetansedimensjonsmodellen

For å kunne gjøre begrepet kompetanse håndterbart vil jeg benytte meg av en modell som deler kompetanse begrepet opp i flere dimensjoner. Det er denne modellen, som beskrevet i kap.2 Metode, som blir brukt som grunnlag for intervjuguidene og senere innhenting av datamaterialet. Per-Erik Ellström skrev i 1992 om ulike perspektiv på kompetanse,

utdanning og læring hvor han lagde en modell på kompetansedimensjonene (Ellström, 1992: 38). Denne modellen har han senere gjort mindre forandringer på og utviklet for den svenske forsvarsmakten. Pedagogiske Grunder gjengir og beskriver denne kompetansedimensjonsmodellen.



Denne modellen deler kompetanse inn i to hoveddimensjoner, individ og oppgaven (Ydén, 2000: 137 ff). Individ er igjen delt opp i formell og faktisk kompetanse mens oppgaven er delt opp i foreskrevet kompetanse og situasjonens krav på kompetanse. Disse dimensjonene samlet innvirker i en handling.

**Formell kompetanse** beskrives som den kompetansen et individ kan fremlegge bevis på at han innehar. Det kan da være vitnemål, diplomer, kursbevis osv. Man kan si at formell kompetanse er den kompetansen man forventer at et individ har etter en formel utdanning eller kurs. Begrepet kan kort oppsummeres med det man har på papiret.

Et individs **faktisk kompetanse** beskriver Pedagogiske grunder som den kompetansen et individ faktisk har. Selv om et individ har en viss formell kompetanse så gjør faktorer som for eksempel motivasjon og interesser at individet enten innehar mer eller mindre kompetanse enn hva som står på papiret. Erfaring kan for eksempel være med på å gjøre at individet opparbeider seg mer kompetanse enn hva man forventer ut fra hans formelle kompetanse. Når et individ ikke får gjort seg erfaringer kan det gjøre at hans faktiske kompetanse er mindre enn hva man forventer ut i fra hans formelle kompetanse.

**Foreskrevet kompetanse** er dimensjonen som beskriver hva man antar at en oppgave krever av kompetanse. Pedagogiske grunder sier at det ofte er ledelsen i en organisasjon som gjør en antagelse på hva oppgaven krever og legger dette til grunn når de ansetter og legger opp et utdanningsløp. Ofte blir den foreskrevne kompetansen beskrevet som krav til formell kompetanse. Ideelt sett skal de kravene organisasjonen setter samsvare med hva situasjonen faktisk krever.

**Situasjonens krav på kompetanse** er en svært kompleks dimensjon som er svært vanskelig å definere. Denne dimensjonen sier hva situasjonen krever av individet for at den skal bli løst på en god måte.

Summen av disse 4 dimensjonene innvirker i en **handling**. Det vil si den utnyttede kompetansen. Det beskrives som den kompetansen individet faktisk utfører i en gitt situasjon. Denne kompetansen kan, men behøver ikke, sammenfalle med den faktiske kompetansen. Stiller situasjonen lavere krav enn hva individet har av faktisk kompetanse er individet overkompetent. Er situasjonens krav på kompetanse høyere enn hva individet har av faktisk kompetanse er han lite kompetent eller inkompetent. (Ydén, 2000: 137 ff)

## 3.2 Læringsbegrepet

I boka operativ psykologi blir læring definert som ”*en relativt varig endring av atferd som er forårsaket av en konkret erfaring individet har.*” (Eid & Johnsen, 2006: s 51) Linda Lai har definert læring opp mot kompetanse. Definisjonen hun legger til grunn er



*”Læring er tilegnelse av ny eller endret kompetanse- i form av kunnskaper, ferdigheter eller holdninger - som gir relativt varig endringer i en persons adferdspotensial.”*  
(Lai, 2004: s 155)

Læring og kompetanse henger altså tett sammen. ”Forsvarets pedagogiske grunnsyn” (2006) sier at læring er en interaktiv prosess som består i å tolke, integrere og tilpasse ny viten inn i den kunnskap man allerede har. For å kunne øke og utvikle kompetanse har Odd Nordhaug utviklet noen teorier. Nordhaug kommer frem til to ting som er av relevans for min oppgave. Jo mer komplekst fagfeltet blir, og jo mer formell kompetanse som eksisterer i en organisasjon, jo mer trening kreves det for å opprettholde og utvikle individets faktisk kompetanse. (Nordhaug, 1993, 135 ff)

### **3.2.1 Dreyfus og Dreyfus sin modell for ferdighetstilegnelse**

Brødrene Dreyfus har utviklet en modell på 80-tallet med de 5 stadiene et individ kan gå igjennom i sin ferdighetstilegnelse (Dreyfus & Dreyfus 2004: 53ff). Siden modellen handler om å tilegne seg praktiske ferdigheter passer den veldig godt overens med ingeniørdykkerfaget. Denne beskrivelsen baserer seg på kapittel skrevet av Dreyfus og Dreyfus i Nilsen og Kvale fra 2004, samt Hubert Dreyfus 2009.

**Stadium 1: Novise:** I det første stadiet representerer et individs første møte med en ny ferdighet. Her lærer novisen grunnregler igjennom kontekstfrie handlinger som er lett gjenkjennelig selv uten noen erfaring.

**Stadium 2: Viderekommen begynner:** Etter hvert får novisen erfaring i å mestre virkelige situasjoner med grunnreglene. Han vil da klare å konvertere disse grunnreglene til andre situasjoner. Her vil han også begynne og legger merke til andre sider ved situasjonen enn kun de rent objektive faktaene.

**Stadium 3: Kompetanse:** Når den viderekomne begynneren får større erfaring begynner han å kjenne igjen mange nye potensielle aspekter ved situasjonen han står ovenfor. Dette kan fort virke veldig overveldende og han vil kunne ha problemer med å ta et valg. For å

kunne komme seg videre i dette stadiet må han klare å skille ut de viktige aspektene fra det som ikke er fullt så viktig. Siden han ikke klarer å være helt sikre på at sine valg blir han veldig personlig involvert i resultatet. Denne personlige involveringen vil følge ham videre igjennom modellen

**Stadium 4: Dyktighet:** Når den kompetente får erfaring med å løse situasjoner med en personlig involvering vil han kunne intuitivt se mål og de viktigste aspektene ved situasjonen. Han kan fortsatt ikke se svaret intuitivt enda og må derfor ha en analytisk og bevisst tilnærming til situasjonen.

**Stadium 5: Ekspertise:** Etter veldig mye erfaring i mange forskjellige situasjoner har eksperten lært seg handlemønstre i de fleste situasjoner. Han vil da klare intuitivt å se hva han må gjøre for å nå målet. Uten bevisst å tenke klarer eksperten komme frem til riktig løsning og gjennomfører denne. (Dreyfus & Dreyfus: 53ff)

Hubert Dreyfus (2009) har senere lagt på et **stadium 6: "Master"**. I dette stadiet klarer "masteren" selv å se mangler og utviklingspotensialet med det innlærte handlingsmønsteret. Igjennom dette klarer han da selv å utvikle både faget og egen kompetanse. For å kunne nå dette målet må en ekspert være veldig motivert for både å utvikle faget og seg selv. (Dreyfus, 2009: 44)

En ingeniørdiver er i stadium 1 novise når grunnkurset for dykking blir gjennomført. Her lærer han det grunnleggende for dykkerfaget. I stadium 2 lærer han å sette dykking i kontekst av ingeniørarbeid og mer avansert dykking og blir dermed en ingeniørdiver. Som kompetent i stadium 3 får han en personlig involvering i resultatene av sine valg og i dykkerfaget. Denne personlige involveringen vil han forstette og ha videre i sin utvikling i faget.

Anders Sookermy (2005) har videreutviklet denne modellen til å passe forsvarets forskjellige nivåer i en soldats utdanningsløp. Denne modellen kommer jeg til å presentere og bruke under drøftingen.

### 3.3 Motivasjon

Jeg vil nå redegjøre for begrepet motivasjon og forklare sammenhengen mellom motivasjon og kompetanse. Jeg vil også komme med et eksempel på motivasjonens påvirkning på resultater. Dette vil være av verdi for å kunne se i forhold til å beholde og utvikle kompetanse.

Kaufmann og Kaufmann (2011) har definert begrepet motivasjon. Motivasjon omhandler flere faktorer. I psykologien er man opptatt av hvilke drivkrefter som får oss til å handle. Videre er motivasjonsp psykologien opptatt av å forklare retning i adferden. Når man snakker om motivasjon er man også inne på hvilke mål og hensikt man har for handlingene. I arbeidslivet er det også viktig med intensiteten i handlingene. (Kaufmann og Kaufmann, 2011: s 93). Ut i fra disse faktorene definerer Kaufmann og Kaufmann motivasjon slik:

*”De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål.” (Kaufmann og Kaufmann, 2009: s 93)*

Linda Lai bruker Kaufmann og Kaufmann sin definisjon når hun skriver om hvordan motivasjon påvirker kompetanse. Motivasjon har en stor påvirkning når det kommer til anvendelse og tilegnelse av kompetanse skriver Lai. Uten klare mål og klar mening vil ikke et individ ha motivasjon til å klare å tilegne seg tilstrekkelig med kompetanse. Det samme gjelder også når det kommer til anvendelse av kompetanse. (Lai, 2004: s 194ff)

I ”Leadership lessons from West Point” (2007) blir forskjellige situasjoner hvor erfarne offiserer har lært en verdifull lekse blitt beskrevet. Her blir det trukket frem hvor motiverende din egen familie er. Familien din er den første gruppen du tilhører og igjennom flere rutiner og tradisjoner som gjentas gang på gang bygges samholdet innad i familien. Robert Morris beskriver sin erfaring på hvor viktig det er for motivasjon at en militær enhet lærer av hvordan man bygger en familie. Flere enheter han har vært en del av har hatt alt fra daglige, ukentlige og månedlige rutiner som har til hensikt å treffe hverandre på en litt annen måte enn kun i en jobbsituasjon i hverdagen. Han konkluderer med at de enhetene som hadde disse rutinene klarte å bygge et tettere og mer personlig arbeidsforhold som igjen

gjorde at alle var mye mer motivert for å jobbe. Resultatene i disse enhetene skilte seg ut i positiv retning i forhold til de enhetene som ikke gjorde det. (Morris, 2007: 197ff)

### 3.4 Hva er en ingeniørdykker?

Til slutt vil jeg nå redegjøre for oppgave og hensikt med ingeniørdykkerne og begrepet godkjent ingeniørdykker.

”Håndbok for ingeniørdykkergruppe”<sup>2</sup> er den første godkjente håndboken for ingeniørdykking og kommer ut i 2012. Den beskriver dykkegruppa sine oppgaver slik:

*”Dykkegruppa utdanner Ingeniørdykkere for Hæren med hovedfokus på rekognosering og dokumentering ifm oppdrag i tilknytning til sjø eller vassdrag. I tillegg gjennomfører dykkegruppa ulike typer arbeid under vann som søk, heving av objekter, oppdrag knyttet til sikkerhet eller i samvirke med arbeidsmaskiner.” (Fagsjef Ingeniør 2011: s 9)*

Hensikten til ingeniørdykkerne blir beskrevet slik av ”utdanningsprogrammet for ingeniørdykking i hæren” utgitt i 2009.

*”Ingeniørdykkernes primæroppgave er rekognosering under vann. Dykkeren skal i tillegg kunne støtte enkle ingeniørarbeider i strandsonen og under bergings- og redningsoperasjoner. Sekundært skal Ingeniørdykkeren være trent for arbeid i vann med forskjellig verktøy.” (Fagsjef Ingeniør 2009: s 4)*

Videre fremgår det at *”En godkjent ingeniørdykker er betegnelsen på en soldat som har gjennomført en fullverdig dykkerutdanning i ingeniørvåpenet.” (Fagsjef Ingeniør 2009: s.4)*

Denne utdannelsen blir i hovedsak gjennomført i løpet av 12 måneder. Utdannelsen består av til sammen 6 kurs som tar til sammen 10 uker. Godkjent ingeniørdykker er grunnlaget for to andre spesialiseringer det er mulig å gjøre. Det er arbeidsdykker og rekognoseringsdykker. Det viktigste kurset innen arbeidsdykker spesialiseringen er slangedykkerkurset. (ibid: s 4ff)

---

<sup>2</sup> Utkast.

## 4. Presentasjon av analyse av empiriske funn

I dette kapitlet vil jeg presentere de resultatene jeg fikk fra intervju og spørreskjema jeg har gjennomført. Betegnelse av aktørene fremgår på side 7.

### 4.1 Intervju med ansvarlig sjef

Intervjuguide se vedlegg 1.

**Hensikt og målsettinger med profesjonaliseringen:** Noe av det første ansvarlig sjef trakk frem under intervjuet var at det tar veldig lang tid å utdanne en ingeniørdykker. Han opplevde at man stadig starter på nytt etter å akkurat klare å ferdigutdanne soldater før de dimitterer. Den situasjonen informanten trekker frem som en avgjørende hendelse for informantens valg om å profesjonalisere avdelingen var da de ble spurt om å støtte brannvesenet med søk etter en forulykket person. Siden avdelinga besto av vernepliktige ville ikke forsvarets operative hovedkvarter at de skulle ta oppdraget. De ville skåne soldatene for den belastningen, selv om de har trening på emnet. *"Hensikten med å bli en profesjonell avdeling er i hovedsak å kunne støtte ved reelle hendelser"* (Intervju 15. november). På spørsmål om hvilke konkrete mål som ble satt svarte informanten at målet var å dekke alle behov brigaden har med dykking. *"Det var egentlig målet at vi skulle kunne gjøre alt"* (Intervju 15. november). Dykkegruppa skulle bli best på isdykking, strømmende vann og arbeidsdykking.

Den viktigste hensikten med profesjonaliseringen av dykkegruppa var således slik jeg forstår det, å øke kompetansen i gruppa slik at de blir satt i stand til å utføre oppdrag de tidligere ikke kunne gjøre. Denne kompetansen skal kunne dekke alt av brigadens dykkerbehov

**Kompetanse:** Arbeidsdykking var det størst behov for å få tilført gruppa, mener informanten. Ansvarlig sjef nevner også andre ting som å få bredere kompetanse på feltfunksjoner, som for eksempel sanitet og lastebilsertifikat, samt trykkammerkurs som en ekstra sikkerhet. Men det er kompetanse i arbeidsdykking som er det viktigste å få tilført

gruppa. Det var også det kompetansenivået de overordnede ønsket å nå når de ga informanten tillatelse for å gjennomføre profesjonaliseringen. Den eneste føringen informanten fikk var at arbeidsdykking skulle prioriteres.

Ut i fra dette forstår jeg det som at informanten ønsket å spesialisere dykkegruppa innen arbeidsdykking. Det samme virker det som at informantens overordnede ville med denne profesjonaliseringen.

**Team:** Om team sier informanten at siden dykking er et fag med stor risiko er det svært viktig med tillitt internt i gruppa. Er det noe som skjer må dykkerne kunne ha et åpent og tillitsfullt forhold til befalet slik at de kommer og sier i fra hvis det skulle være noe. Det være seg om de ikke er komfortabel med oppdraget, at de har fått symptomer etter et dykk eller andre forhold som påvirker gruppas arbeidssituasjon.

Jeg forstår det slik at ansvarlig sjef ønsket å styrke sikkerheten igjennom å bygge et sterkere og tettere team internt i dykkegruppa.

**Utdanning:** Innen utdanning ønsket informanten å gjøre to ting. For det første å videreutvikle og forlenge enkelte kurs. Dette gjelder i hovedsak de fagspesifikke ingeniørdykkerkursene. Her er de mest sentrale kursene isdykkerkurset og strømmendevannkurset. For det andre ønsket informanten å tilføre enkelte nye kurs i utdannelsen. Det viktigste kurset her er arbeidsdykkerkurs.

Jeg forstår det som at informanten ønsket å endre kurspakken for ingeniørdykkere. Både å gjøre nødvendige endringer på de eksisterende kursene og å legge til nødvendige kurs for å få ønsket kompetanse i dykkegruppa.

**Rekruttering:** Tanken var at de i utgangspunktet skulle rekruttere internt i ingeniørbataljonen. Det har imidlertid vist seg det at mange fra sjøforsvarets dykkeravdelinger har søkt om å komme over til dykkegruppa. Grunnen til dette er at dykkegruppa har fått et godt omdømme etter at de har gjort det bra på øvelser med andre dykkeravdelinger. Derfor tror ikke ansvarlig sjef at rekruttering blir den største utfordringen. Det å beholde personell derimot kan bli en vesentlig større utfordring. Den største

utfordringen i denne sammenhengen er lokaliseringen av gruppa i Nord-Norge mener ansvarlig sjef.

#### 4.1.1 Oppsummering

Å heve kompetansen i dykkegruppa synes å være det største målet med profesjonaliseringen, slik jeg antok. Men det kom også frem at informanten ikke bare ønsket å heve kompetansen, men også spesialisere seg innen arbeidsdykking. I informasjonen om utdanning viser informantens ønske om både å videreutvikle den eksisterende kurspakken, samt å legge til viktige kurs. Informasjonen fra informanten om team viser at det er sikkerhetsaspektet ved dykking det som er et av de viktigste aspektene å styrke igjennom å bygge en sterkere intern kjemi i gruppa. Ut i fra dette er forstår jeg at hovedmålet ble definert som å øke kompetansen i dykkegruppa, men også å videreutvikle utdanning og team var viktig.

### 4.2 Intervju med dykkegruppa<sup>3</sup>

Intervjuguide se vedlegg 2

**Individuell Kompetanse:** Begge informantene med erfaring, dykkoff og en grenader (kfr. kap. 1.6) opplever at de har fått mange nok kurs, selv om dykkoff på sin side påpeker det at andre i gruppa har vesentlig mer kurs enn han. Han mangler blant annet arbeidsdykkerkurset som planlegges for fremtidens utdanning av ingeniørdykkerne. Når det kommer til faktisk kompetanse blir imidlertid svarene litt forskjellige. Dykkoff vektlegger at han kanskje burde ha litt lenger fartstid, men på grunn av god opplæring og støtte fra ansvarlig sjef fungerer likevel ting veldig bra. Den andre informanten mente det at han ikke får trent nok. Informanten opplevde å miste en del av det han har lært på kurs gjennom at det ikke blir trent på i etterkant. På direkte spørsmål svarte informanten at han opplevde en divergens mellom hans formelle kompetanse og hans faktiske kompetanse.

---

<sup>3</sup> Da 2 av informantene har svært lite erfaring fra avdelingen var det ikke interessant å ta med deres svar. Det er bare på spørsmål om gruppe kjemi og fremtidsutsikter at alle informantene er tatt med

Her forstår jeg det som at de begge opplever en divergens mellom den formelle kompetansen og deres faktiske kompetanse.

**Oppdragenes krav på kompetanse:** Den ene informanten mener at foreskrevet kompetanse for oppdragene ikke krever noen formell kompetanse annet en den grunnleggende dykkerutdanningen. Kurs, som for eksempel isdykking, blir kun gjennomført fordi de ønsker selv å sertifisere seg. Det fremkommer videre at det antallet oppdrag som gis til dykkegruppa er veldig lite. Når det kommer til hva oppdragene faktisk krever er det som regel kun behov for grunnleggende dykkerkompetanse. Av den kompetansen som kreves i de spesifikke oppdragene kan dykkeren også trene dette som en del av UTS (utvikling til strid) i forkant mener informanten. Den andre informanten påpeker det at de skal egentlig operere i fjordtarmer og elver, men at oppdragene ofte baserer seg på kaier osv. Rundt hva oppdragene faktisk krever sier informanten at de ikke blir brukt så mye til det de er tiltenkt, men at kravene på kompetanse i oppdragene likevel samsvarer ganske bra i forhold til hva de faktisk får av oppdrag.

Svarene rundt forholdet mellom foreskrevet kompetanse og oppdragets faktiske krav på kompetanse er litt forskjellige. Den ene informanten mener at de får veldig få oppdrag, og de som kommer er veldig grunnleggende. Men den andre informanten mener det at det er samsvar bra bortsett fra at de ikke blir brukt til det de er tiltenkt.

**Handlinger:** Når det kommer til den kompetansen de får utøvd i oppdrag svarer den ene informanten at de brukes veldig lite i oppdrag, og når de blir brukt er det kun grunnleggende dykkekunnskap som er nødvendig. Den andre er også klar på det at de får ikke brukt alt det de kan. Det er spesielt kompetanse innenfor arbeidsdykking og elveredning de ikke får brukt. Kompetanse han har fått fra andre kurs får informanten brukt, men som regel bare deler av det.

Jeg får en forståelse av at de begge har masse kompetanse, men ikke får brukt dette under oppdrag. Dette fordi de ikke får relevante oppdrag for den kompetansen de har, men bare oppdrag som kun krever de helt grunnleggende dykkerkunnskapene.



**Kjemi i Gruppa:** Begge informantene er veldig klare på at det er en veldig god kjemi i gruppa, og at kjemien bare blir bedre og bedre. Spørsmål på effekten av dette på oppdragsløsningen blir det trukket fram hvor mye god kjemi har å si for å holde motivasjonen oppe under krevende dykk. Også det at når gruppa har satt seg blir det videre også lettere å fordele faste arbeidsoppgaver til gruppens medlemmer, samt at forståelsen av sjefens ordre blir mye bedre. Utfordringer med god kjemi i gruppa er at fokuset kan lettere skli ut på oppdrag. Det lederskapsmessige kan også bli utfordrene igjennom å skulle lede mennesker du er for tett knyttet til.

Kjemien i gruppa virker det som begge informantene har et velig positivt forhold til. På spørsmål om utfordringer kommer det kun frem tenkte senarioer som de ikke har erfaringer fra selv.

**Påvirkning på motivasjon:** På dette punktet velger jeg å ta med intervjuene av alle i gruppa. Alle informantene understreket at kjemien i gruppa hadde veldig mye å si for deres motivasjon i jobben. Men de uttrykker samtidig at de ikke er avhengig av at alle i gruppen fortsetter. Slutter enkelte av medlemmene i avdelingen er informantene klare på at selv om det påvirker gruppa har det likevel liten avgjørende effekt på de gjenværende om de vil fortsette i jobben eller slutte. Det er de to som har vært i gruppa kortest som legger mest vekt på at hvis noen slutter kan det ha en viss betydning for deres motivasjon videre i jobben.

Jeg fikk en forståelse om at det er i hovedsak jobben som står i fokus. Men for de mest uerfarne forsto jeg det som at kjemien hadde mer å si får deres motivasjon en for de to andre med mer erfaring.

**Støtte og veiledning:** Begge informantene er enige om at det er god støtte og veiledning internt i gruppa. Det kommer frem at det er høyt under taket takket være den gode kjemien og at det igjen gjør at de har gode tilbakemeldings seanser. Internt er de ikke redde for å si i fra og guide hverandre. Når det kommer til støtte og veiledning fra eksterne er informantene veldig fornøyd med det de får fra kompaniet. Når det imidlertid gjelder bataljonen sier informantene at støtten er nesten helt fraværende. Den ene informanten sier at de er en prioritert avdeling som får tildelt mye resurser, men i andre sammenhenger er det lite interesse for dykkegruppa i bataljonsstaben. Dette vises ved hvor lite de blir brukt av

bataljonen. Den andre informanten sier at det er lite kompetanse i staben, men at det er enkelte unntak som støtter gruppa og viser interesse.

Begge informantene er veldig klar over støtten de får fra kompaniet, og da spesielt kompanisjefen som har erfaring som dykker. Når det kommer til bataljonene forstår jeg det som at det er en stor mangel på interesse fra staben. Dette gir utslag ved at de ikke får de oppdragene de er trent til å utføre.

**Trening:** Når det kommer til trening kommer det frem at treningsmengde er varierende. Enkelte ferdigheter og kurs får de trent på mye, mens andre kun blir trent på i perioder. Arbeidsdykking blir det imidlertid ikke trent på i det hele tatt. Begge informantene sier at de har mulighet til å trene dette igjennom samarbeid med andre avdelinger, men at det aldri har blitt gjort.

Jeg forstår det som at det er enkelte kurs de får god trening på, mens andre kurs er treningen helt fraværende.

**Fremtidsutsikter:** Her har jeg valgt å ta med alle 4 informantene i gruppen. Alle svarte på spørsmål om hvor lenge de ser for seg å bli med at de planlegger med å bli sittende ut kontraktstiden. Alle er åpne for å fortsette inn i en ny kontraktperiode skulle forholdene tilsi at det er aktuelt. Forhold som vil påvirke denne beslutningen var familiære forhold og trivsel. Når det kom til hva som skulle til for å utvide fremtidsutsiktene deres så svarte samtlige at dykkegruppa måtte flyttes til Sør-Norge. En annen ting alle påpekte, bare med litt forskjellige ord, var betydningen av videre utvikling av gruppa. Her ble det nevnt at de måtte bli frigjort litt fra resten av kompaniet for å drive litt mer på egne premisser og nødvendigheten av det å faktisk få flere oppdrag fra både brigade og bataljon.

Slik jeg forstår det vil personellet i dagens dykkegruppe bli i minimum 2 år til grunnet ønske om å bli ut kontraktstiden. Etter det kommer beslutningen rundt videre engasjement veldig an på utviklingen til dykkegruppa. Det virker som at flere er klare på at dykkegruppa må videreutvikles for at det skal bli en aktuell arbeidsplass også i fremtiden.

### 4.2.1 Oppsummering

Det kommer frem at det er en divergens mellom formell og faktisk kompetanse. Dette igjennom at den formelle viser en bredere kompetanse enn hva som faktisk er tilfelle. Dette siden de ikke får fulgt opp den treningen som trengs for å beholde kompetansen de har lært på kurs. Kompetansedimensjonene innen oppdrag viser også en divergens. Da med at det var svært få og grunnleggende oppdrag som ikke tilsvarer deres høye kompetanse. Dette gir igjen utslag på at den kompetansen de får vist i handlinger ofte er svært grunnleggende. Når det kommer til team har dykkegruppa tydelig sterke bånd internt. Selv om de er knyttet til hverandre er det likevel fortsatt jobben som er hovedmotivasjonen til å fortsette. Men informantene med minst erfaring fra avdelingen legger større vekt på kjemi som motivasjon enn informantene med lengst fartstid. Kjemien er med på å gjøre at den interne støtten og veiledningen i gruppa oppleves som vært god. På en annen side oppleves dette kun innenfor gruppa og ikke opp til bataljonen. Her oppleves det at de ikke får den støtten de ønsker. Innen utdanning opplever informantene at de får veldig mye kurs og er prioriterte på dette området. Når det kommer til trening etter utdanning er det enkelte kurs som det blir trent lite på, spesielt arbeidsdykkerkurs.

## 4.3 Spørreskjema

Hensikten med spørreskjemaet var todelt. For det første er det viktig å innhente informasjon fra alle som har jobbet der, også de som har sluttet. For det andre er det også ønskelig å få verifisert funnene intervjuene. Spørreskjemaet se vedlegg 3.

### 4.3.1 Presentasjon av data

Tabellen i vedlegg 4 viser det gjennomsnittlige resultatet av rangeringen av trening på de forskjellige kursene. En av informantene rangerte ikke kursene gitt i spørreundersøkelsen og har dermed ikke blitt tatt med i analysen.

På spørsmål 6 og 7, om hvilke kurs de får brukt og ikke brukt på oppdrag, svarte de fleste at alle kursene har lært dem noe og gitt erfaring som de har tatt med inn i oppdrag. Likevel var

det noen kurs som ble nevnt som kurs hvor ferdighetene ikke direkte har blitt anvendt i oppdrag. Disse kursene var slangedykkerkurs, trykkammerkurs, elveredningskurs og strømmende vann kurs. En grunn til dette som ble trukket frem var at noen av kursene ble tatt rett før dimittering hvor de ikke hadde tid til å bruke det i praksis.

Spørsmål 8 om hvordan de ser for seg fremtiden svarte alle de tjenestegjørende at de kom til å sitte ut kontrakten sin. Etter kontraktstiden var også samtlige åpne for å fortsette. En av de som har sluttet ser for seg muligheten til å komme tilbake til dykkegruppa hvis det skulle bli åpnet for internasjonale operasjoner.

En av de som valgte å slutte begrunnet denne avgjørelsen, spørsmål 9, med et ønske om å starte på sivile studier. En annen svarte at hovedgrunnen var at dykkegruppa ikke fikk nok skarpe oppdrag. Informanten skriver at de fikk mange henvendelser på oppdrag som de kunne gjøre, men ble alltid stoppet av høyere sjefer på grunn av deres status som vernepliktig avdeling. Når informanten også etter profesjonaliseringen, opplever at de på ny blir nektet å påta seg oppdrag av høyere sjefer, mister han motivasjonen for å fortsette.

*”Motivasjon for å bidra med sin erfaring og kunnskap innenfor et lite og krevende fagfelt fikk alltid en knekk etter beskjed om at vi ikke fikk bistå eller aldri ble kontaktet. Føle at man blir brukt til noe som betyr noe, ikke kun trene trene trene.” (Informant (spørreskjema)3.desember).* Faktorer som informanten også trekker frem som tellende for beslutningen om å slutte i gruppa, er for lite muligheter for støtte for å kunne etablere seg med familie og kjæreste andre steder en Skjold, ansvarlig sjef ikke fikk lov til å fortsette og lav lønn.

Vedlegg 4 viser at det i forhold til trening er tre kategorier med kurs. Kurs med mye trening, kurs med middels trening og kurs med lite trening. Dataene bekrefter funnene i intervjuene av dykkegruppa om at de grunnleggende dykkerkursene er kurs de får trent mye på, samt at slangedykkerkurset er et kurs som de nesten ikke får trent. Nye funn her er at interne kurs får de trent middels på og at strømmende vann kurs og isdykkerkurs er kurs de får trent lite på.

## 5. Drøfting

I dette kapittelet skal jeg sette funnene beskrevet i kapittel 4 opp mot teori beskrevet i kapittel 3 og drøfte i hvilken grad har profesjonaliseringen av dykkegruppa har vært vellykket med tanke på å utvikle, øke og beholde kompetanse?

### 5.1 Arbeidsdykking: Hvordan tilføre nødvendig kompetanse?

Igjennom intervjuet med ansvarlig sjef kom det frem at arbeidsdykking, da igjennom slangedykkerkurs, var det største behovet for kompetanse å få tilført gruppa. Dette er noe som blir gjentatt flere ganger igjennom intervjuet. I tillegg sier informanten at den eneste føringen han fikk for profesjonaliseringen var at arbeidsdykking skulle prioriteres. Dette støttes også av flere under intervjuene av dykkegruppa. Spørsmålet er om de har klart målet om å tilføre kompetanse innen arbeidsdykking.

Når det kommer til trening på den nødvendige kompetansen har jeg gjort funn som viser at dykkegruppa ikke har trent på arbeidsdykking. Som Nordhaug (1993) kommer frem til er det svært viktig å trene for å opprettholde og utvikle kompetanse. Dette spesielt når det foreligger så mye formell kompetanse som det har vist seg at dykkegruppa besitter. Under intervjuene av dykkegruppa kom det frem at de som har kurset ikke har trent på arbeidsdykking i etterkant. Spørreskjemaet styrket dette ytterligere ved at mengden trening i etterkant av kurset fikk en rangering på 2 av 10. For å tilføre ny nødvendig kompetanse må det derfor trenes direkte inn mot innholdet i det formelle kurset. Dette er da en stor utfordring siden dykkegruppa ikke har det materiellet som trengs for å trene arbeidsdykking. Det er heller ikke ført opp i håndboken for avdelingen at de skal ha arbeidsdykkersats (Fagsjef ingeniør 2011: 13).

## Oppsummering

På spørsmål om dykkegruppa har nådd målet sitt om å tilføre kompetanse innen arbeidsdykking, er min oppfatning at de har en lang vei å gå. Selv om den *formelle kompetansen* virker å være tilstede er det klart at dette ikke blir gjenspeilet i den *faktiske kompetansen* ved at de ikke har og får trent. For selv om man tilfører formell kompetanse betyr ikke det at faktisk kompetanse heves eller opprettholdes. Det synes fortsatt mulig å heve den faktiske kompetansen innen arbeidsdykking til et akseptabelt nivå, men det krever trening.

## 5.2 Oppdragstildeling: Får dykkegruppa de oppdragene de er tiltenkt?

Kompetanse beskriver noe om et individ har de evner som skal til for å løse en situasjon av ulik kompleksitet og vanskelighetsgrad. Siden ingen situasjon er lik er heller ikke kompetanse konstant. Kompetanse er ingen egenskap som følger deg igjennom hele livet. I noen yrker forandres situasjoner raskt og kompleksiteten i oppgaver svært stor. Et slikt yrke er forsvaret. I slike yrker kreves det da at kompetansen blir vedlikeholdt og man får mer påfyll for å kunne håndtere de stadig nye situasjonene (Ydén, 2000: 108ff).

Fra intervjuene med dykkegruppa kommer det fram to funn. Det ene er at de føler de får veldig få oppdrag. Det andre er at når oppdragene først kommer er de som regel veldig grunnleggende. Dykkegruppa blir således ikke brukt til alle de oppdragene de faktisk er i stand til å løse. Det kommer også frem at når de får oppdrag blir de ofte ikke brukt til det de er tiltenkt til. Dette da de i følge informanten er tiltenkt å operere innlands ved elver, innsjøer og fjordtarmer, men får isteden oppdrag nær kysten. I håndboken for ingeniørdykkergruppen står det ikke at det er noen begrensninger i operasjonsområdet, men at primært så skal de støtte manøveravdelingene med overgang over vassdrag, altså innenlands (Fagsjef ingeniør 2011: 15). Dette innebærer som regel grunnleggende søk og rekognosering.

Ifølge ansvarlig sjef er hensikten at dykkegruppa skal kunne løse alt av dykkeroppdrag brigaden måtte ha behov for. Her er det ganske tydelig at det eksisterer en divergens mellom

hva dykkegruppa er tiltenkt å brukes til og oppdragene de faktisk får. Ut fra alle kursene dykkegruppa tar gjennom utdannelsen, ser det ut som om de får svært komplekse oppdrag innen et bredt fagfelt. Når man da ser på oppfattelsen fra dykkegruppa til hva de faktisk er i stand til å løse stemmer ikke dette overens med hva oppdragene faktisk krever av dem. Dykkegruppa har altså mer kompetanse enn hva oppdragene krever. Jeg opplever derfor at det er en divergens mellom oppdragene dykkegruppa har som mål å være i stand til å løse og de oppdragene de faktisk får.

Det kan være flere grunner til denne divergensen, men jeg har en oppfattelse av at dette i hovedsak er på grunn av manglende forståelse om ingeniørdykkerfaget i bataljonstaben. Dykkegruppa understreker at de føler det er veldig god kommunikasjon, støtte og veiledning internt i kompaniet. Noe av grunnen til dette er ut fra min tolkning at kompanisjefen tidligere har vært dykker selv og har derfor en god forståelse om hvordan dykkegruppa skal brukes. Opplevelsen i dykkegruppa av bataljonen er en helt annen. Flere av informantene mener at noe av grunnen til at dykkegruppa ikke får de oppdragene de har satt seg som mål å kunne løse er at det er for lite kompetanse og interesse i bataljonstaben om dykkerfaget. Ut fra dykkegruppa virker det som om bataljonen ikke helt vet hvordan de skal bruke dykkerne, og dermed overlater dem mye til seg selv. I mail fra ass S-3 framkom det at bataljonen ser fordeler ved profesjonaliseringen at avdelingen får kontinuitet og får mer igjen for resursbruken på utdanning. Det er likevel et åpenbart savn at bataljonsstaben ikke har en bedre grunnleggende forståelse av dykkerfaget slik at dykkegruppa får de oppdragene de er tiltenkt å kunne løse.

### 5.3 Motivasjon: Hva motiverer dykkegruppa til faget?

Anders Sookermany (2005) har som beskrevet tidligere videreutviklet modellen til brødrene Dreyfus. Her har han lagt til militære nivåer til de forskjellige stadiene. Han har laget denne illustrasjonen av modellen. (Stadiet 6 har ikke blitt tatt med i denne modellen.)

	Ferdighetsnivå	Komponenter	Perspektiv	Avgjørelse	Forpliktelse	Militært nivå
1.	Begynner	Kontekst fri	Ingen	Analytisk	Løsrevet	Rekrutt
2.	Viderekommen Begynner	Kontekst fri og situasjonell	Ingen	Analytisk	Løsrevet	Vernepliktig soldat
3.	Kompetanse	Kontekst fri og situasjonell	Valgt	Analytisk	Løsrevet forståelse og valg. Involvert i resultatet	Vervet Soldat
4.	Dyktighet	Kontekst fri og situasjonell	Erfart	Analytisk	Involvert i forståelsen. Løsrevet valg	Erfaren vervet soldat
5.	Ekspertise	Kontekst fri og situasjonell	Erfart	Analytisk	Involvert	Ekspertsolda t

(Sookermany, 2005: 211)

Slik jeg leser modellen går det et spennende skille ved stadium 3. Her blir man personlig involvert i resultat og faget. Det vil si at faget begynner å få en personlig betydning for deg. I forhold til ingeniørdykkeren vil han i stadium 1 og 2 lære seg de grunnleggende dykkerferdighetene og sette dette i kontekst til ingeniørdykkerfaget. Når han kommer til stadium 3 og i større grad mestrer oppgavene vil han få denne personlige involveringen i faget som gjør at han begynner å få i større grad motivasjon av jobben.

Av informantene som ble intervjuet med over 2 års erfaring som ingeniørdykker var det tydelig at de har kommet over dette skillet i stadium 3 og fått en personlig involvering i faget. Når de ble spurt om deres motivasjon ville endres om noen sluttet var dette en tanke som var helt fremmed. Svarene ga tydelig uttrykk for at det var jobben som var hovedmotivasjonen deres til å forstette. Informanten med 3 års erfaring som valgte å slutte ga svar som bygger oppunder dette. Som den viktigste grunnen for å slutte oppga informanten at han fikk gjentatte motivasjonsknekk når dykkegruppa ikke ble brukt i skarpe oppdrag. Slik jeg tolker dette er at når jobben hans ikke lenger ga han de riktige utfordringene mistet han motivasjonen og valgte å slutte.

Et interessant spørsmål opp mot dette er hvor man får motivasjon fra i stadium 1 og 2. På disse stadiene vil man enda ikke ha begynt å mestre og å få personlige følelser for faget. Her kommer motivasjonen fra andre steder. Samtlige informanter oppga at det var veldig god kjemi internt i dykkegruppa. Det dette tyder på er at dykkegruppa motiverer personell som enda ikke har kommet til dette motivasjonsskillet i stadium 3 igjennom godt internt kameratskap. Grunnen til at dykkegruppa oppnår dette gode kameratskapet og samholdet



kan sees i sammenheng med erfaringene fra West Point (Morris, 2007). Morris sitt poeng er at ditt team bør være din andre familie. Dette oppnår du ved å innføre rutiner som har til hensikt at avdelingen skal treffe hverandre også utenfor jobben (Morris, 2007: 197ff). Dykkegruppa har klart å oppnå dette igjennom at de tilbringer veldig mye tid sammen utenfor tjenesten. Siden avdelingen tilbringer store deler av året på Hærens Amfibiesenter bruker de mye fritid sammen.

### **Oppsummering**

I forhold til brødrene Dreyfus sin modell viser dette at dykkegruppa motiverer personellet som er i stadium 1 og 2 igjennom et godt kameratskap. Når personellet når nivå 3 og motivasjons skille er det jobben og ingeniørdykkerfaget som motiverer.

## **5.4 Beholde Kompetanse: Hvor lenge klarer dykkegruppa å beholde personell?**

Idealet for en profesjonalisert avdeling bør være at personellet skal ha muligheten til å nå stadium 6 av brødrene Dreyfus sin ferdighetsmodell (Dreyfus, 2009: 44). Slik jeg forstår "master stadiet" har individet kommet til et nivå hvor man er helt fortrolig med sin egen kompetanse opp mot en situasjon. Dette kan knyttes til det Garret Kramer (2011) omtaler som å komme i The Zone. The zone er et mentalt stadium hvor en idrettsutøver klarer å utnytte alle de ferdighetene og den kompetansen han har innen en idrett. Det er absolutt ingen distraksjoner fra omverdenen annet en hva som er viktig for akkurat det han gjør. *"When in the zone, there is no conscious effort or grind. The zone feels simple, unbounded, and easy. Time seems to slow; options look obvious."* (Kramer, 2011: 28)

Slik jeg vil ønske å tolke dette opp mot denne oppgaven og dykkegruppa sin situasjon, vil et individ, når han når dette nivået, hele tiden søke å utvikle sitt eget og avdelingens handlingsmønster. Igjennom å identifisere manglene ved eget handlingsmønster vil han kunne gjøre tiltak og tilføre faget perspektiver som ingen tidligere har tenkt på. "Masteren" vil da hele tiden videreutvikle faget og jobben sin. For å kunne nå dette stadiet holder det ikke bare at personellet jobber i avdelingen over lang tid. Det kreves også at jobben hele tiden gir utfordringer til det stadiet individet til en hver tid befinner seg på. Får man ikke nok

utfordringer på det stadiet man er på vil det heller ikke være mulig å avansere videre. Som det fremgår av modell i forrige underkapittel er det personlig involvering på stadium 3,4 og 5 som er avgjørende for motivasjon på dette nivået.

Det å beholde personell som har lite erfaring frem til de når stadium 3 er et mindre problem. Dette fordi det er klart at dykkegruppa har en veldig god intern kjemi. Men som tidligere vist får de ikke oppdrag som tilsvarer kompetansen dykkegruppa besitter. Dette betyr at utfordringen da heller ligger i det å beholde det kompetente personellet. Blir ikke kompetansen som dykkegruppa har tilegnet seg brukt utover trening vil det kompetente personellet fort miste motivasjonen og slutte. Dykkegruppa vil da ikke klare å beholde kompetanse.

Etter 3 år i dykkegruppa valgte en av informantene å slutte. Gjennom disse 3 årene har informanten opparbeidet seg både god *formell kompetanse* og opplever å besitte en høy *faktisk kompetanse*. Ut i fra dette er informanten svært kompetent og med mulighet til å løse krevende skarpe oppdrag. Hvis jobben igjen blir utfordrende ved å bli brukt i skarpe oppdrag uttrykker informanten at han er veldig motivert for å komme tilbake og bidra med sin kompetanse. Et annet interessant poeng er at dykkegruppa i 2010, etter at det ble kjent at ansvarlig sjef skulle slutte, skrev en rapport med navn ”Bekymring over fremtiden til ingeniørdykkerne” (2010). Her uttrykker de sin bekymring etter at en svært viktig person måtte slutte. Slik jeg forstår det hadde ansvarlig sjef en slags mentorrolle for resten av dykkegruppa. Når det ble klart at avdelingen skulle miste denne mentoren virker det ut fra rapporten, at flere mistet motivasjon til å fortsette.

## **Oppsummering**

Mange av informantene i dykkegruppa sa at det som skal til for at de skal fortsette utover kontraktstiden er at dykkegruppa fortsetter å videreutvikles. Det forstår jeg som at de ønsker å bli utviklet til en resurs som blir brukt til det de er tiltenkt. Hovedansvaret for dette ligger på et nivå over dykkegruppa. Som drøftet tidligere antar jeg at dette ansvaret ligger i hovedsak hos bataljonen. Oppfatningen til dykkegruppa er at de er kompetente nok til å løse mer komplekse og utfordrende oppdrag enn det de får nå. Når oppdragene de får er som påpekt tidligere så grunnleggende i forhold til hva de trener på vil personellet etter hvert miste motivasjon for jobben og slutte. Blir det ikke gjort endringer på dette er det sannsynlig

at dykkegruppa ikke vil klare å beholde personell og kompetanse lenger en maksimalt 3 år, og vil derfor ikke klarer å verken øke eller beholde kompetanse i den grad de ønsker. En avdeling som ikke klarer å gi utfordringer til sitt personell vil heller ikke klare å beholde det.

## 6. Konklusjon

Hensikten med denne oppgaven var å belyse profesjonaliseringen av dykkegruppa/Ingeniørbataljonen. Det er som vist skrevet lite rundt denne profesjonaliseringen tidligere. Generalmajor Sverre Opedal har i en kommentar til forsvarsrådets innstilling uttalt at profesjonalisering er veien Hæren skal begynne å gå. Utgangspunkt for å belyse profesjonaliseringen var de målene og hensikten som ansvarlig sjef for denne avdelingen hadde. Det synes klart at dykkegruppa har en vei å gå før prosessen rundt profesjonaliseringen kan sies å være fullført. Punktene som oppgaven belyser vil kunne være en hjelp for å nå de målene dykkegruppa har satt seg.

Dreyfus og Dreyfus sin modell for ferdighetstilegnelse er lagt til grunn for studien. Personell i dykkegruppa som har lite erfaring fra faget, får i hovedsak sin motivasjon igjennom det gode kameratskapet i avdelingen. Når personellet etter hvert får erfaring i å mestre kommer motivasjonen i stadig økende grad gjennom jobben og faget. Som vist gjør dette at det å beholde kompetent personell er en utfordring. Siden avdelingen ikke opplever å få de oppdragene de har kompetanse på gjør dette at jobben ikke gir nok utfordringer. Resultatet er at de mister motivasjon til å fortsette.

Når det kommer til å utvikle og øke kompetanse har dykkegruppa et hovedmål om å tilføre kompetanse innen arbeidsdykking. Empiriske funn har vist at dykkegruppa ikke har trent dette i etterkant av å ha gjennomført formelle kurs. Studien fastslår derfor at avdelingen ikke får tilført og økt kompetanse innen dette viktige ferdighetsområdet som arbeidsdykking er. Videre har empiriske funn vist at avdelingen har mye mer kompetanse enn det de får brukt på oppdrag. Grunnen til at dykkegruppa ikke får de komplekse oppdragene som de trener på og har faktisk kompetanse til å gjennomføre, synes å være en manglende grunnleggende forståelse for faget i bataljonsstaben.

Lærdommen fra denne oppgaven har i hovedsak vært hvordan å beholde personell i størst mulig grad. Det er svært viktig for en avdeling å hele tiden gi sitt personell utfordringer som de kan lære av og vokse på. En annen lærdom som fremkommer av denne oppgaven er viktigheten av at alle nivåer har en forståelse av hvordan et fagfelt skal bli brukt.

Bataljonsstaben i ingeniørbataljonen har kun hatt en mulighet til å uttale seg i denne forbindelse, og har således gitt et svært begrenset perspektiv til denne oppgaven. Ønsker man å ta disse funnene videre bør derfor veien starte med å innhente og utvide dette perspektivet.

## Kildeliste

- Diesen, Sverre (2009) *Direktiv for strategisk kompetansestyring i forsvaret (DISKO)*.
- Dreyfus, Hubert (2009) *On the internet* (2 utg). Routledge. Oxon
- Dreyfus, Hubert og Dreyfus, Stuart (2004) *Mesterlære og eksperters læring*. I: Klaus Nielsen og Steinar Kvale (eds.) *Mester lære* (2.utg). Gyldendal norsk forlag. Gjøvik
- Dykkegruppa (2010) *Bekymring over fremtiden til ingeniørdykkerne*.
- Eid, Jarle & Johnsen, Bjørn Helge (2006). *Operativ psykologi*. Fagbokforlaget, Bergen
- Ellström, Per-Erik (1992) *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Norstedts Juridik AB. Stockholm
- Fagsjef Ingeniør (2011) *Håndbok for Ingeniørdykkergruppe (Før rettskrivning)*
- Fagsjef Ingeniør(2009) *Utdanningsprogram for ingeniørutdanning I hæren*.
- Ydén, Karl & Henriksson, Claes & Ivarsson, Jonas & Lindström, Magnus & Weibull, Alice (2000) *Kompetens. I: Pedagogiska Grunder (Forsvarsmakten)*. Fälth & Hässler, Värnamo
- Johannessen, Asbjørn & Tufte, Per Arne & Christoffersen, Line (2010). *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig Metode*. Oslo: Abstrakt forlag
- Kaufmann, Geir og Kaufmann, Astrid (2011). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4 utg). Fagbokforlaget, Bergen
- Kramer, Garret (2011) *Stillpower: The inner source of athletic excellence*. Greenleaf Book Group Press. Texas
- Lai, Linda (2004). *Strategisk kompetansestyring*. Fagbokforlaget, Bergen
- Morris, Robert (2007) *Creating urgency and inspiring your team*. I: Crandall, Major Doug (2007) *Leadership lessons from West Point*. Leader to leader institute, San Francisco
- Nordhaug, Odd (1993). *Human Capital in Organizations, Competence, training and learning*. Universitetsforlaget AS
- Opedal, Sverre (2011) *Hæren og det fagmilitære råd*. Lokalisert 30.11.11 på URL: <http://www.haren.mil.no/start/aticle.jhtml?aticleID=1005763>
- Sookermany, Anders (2005). *Fra vernepliktig rekrutt til ekspertsoldat, Ferdighetslæring i det nye Forsvaret*, GAN Geografiske, Oslo

Torgersen, Glenn-egil (Eds.) (2006) *Forsvarets Pedagogiske Grunnsyn: Med fokus på læring*. Forsvarets skolesenter. Oslo

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Intervjuguide ansvarlig sjef

Hensikten med dette intervjuet er å få informasjon om mål og hensikt for gjennomføringen av profesjonaliseringen. Intervjuet vil bli tatt opp for å senere bli transkribert. Dette vil bli slettet så fort undersøkelsen er ferdig.

Samtykker du til at du kan bli sitert anonymt i oppgaven?

Siden det er mulig å lete opp hvem som var sjef, samtykker du til at du fortsatt kan bli sitert?

Jeg antar at intervjuet til vare ca \_\_\_\_ og du kan avbryte intervjuet når som helst.

#### Overordnet

Min forforståelse av hva profesjonaliseringen handlet om er som følger. Stemmer det inntrykket jeg har fått.

Hva var hensikten med profesjonaliseringen?

Hvilke konkrete mål hadde du med profesjonaliseringen?

#### Hensikt

Hva var det ved den vernepliktige modellen som ikke fungerte?

Var det noen utløsende faktor som gjorde at du ville profesjonalisere?

Hvilke argumenter brukte du for å overbevise dine overordnede om å gjennomføre profesjonaliseringen?

#### Kompetanse

Var kompetanse øking et av dine mål? Hvorfor/Hvorfor ikke?

Hvilken kompetanse søkte du å tilføre gruppa med profesjonaliseringen?



**Team**

Var team bygging/personlige relasjoner et av dine mål? Hvorfor/Hvorfor ikke?

**Trening utdanning**

Hadde trening og utdanning noe med valget om å profesjonalisere? Hvorfor/Hvorfor ikke?

Hvilke kurs eller trening mente du det var viktigst å få tilført dykkegruppa?

På hvilket utdanningsnivå ser du for deg at grenaderene skal nå før de enten slutter eller får ny jobb?

**Rekruttering**

Kan du forklare litt hvordan du ser for deg rekrutteringen til avdelingen skal foregå?

Hvor lenge ser du for deg at grenaderene ser for seg å bli

**Avslutning**

Var det noen av disse målene du fikk enten restriksjoner på eller ikke fikk lov til å gjennomføre?

## **Vedlegg 2: Intervjuguide Dykkegruppa**

Samtykker du til at du kan bli sitert anonymt i oppgaven, selv om du kan bli identifisert ut i fra bakgrunn?

### **Kompetanse**

Hvordan vurderer du deg selv opp mot:

- Formell kompetanse
- Faktisk kompetanse

Hva er dine tanker rund oppdragene dere får sett opp mot:

- Hva som formelt kreves av en ingeniørdivker i forhold til kurs osv
- Hva oppdraget faktisk krever av ferdigheter
- Har du de nødvendige ferdighetene/kapasitetene til å løse de oppdragene dere får?

I forhold til din formelle kompetanse og din faktiske kompetanse, hva opplever du at du får faktisk utnyttet under oppdrag.

### **Team / Personlig relasjoner**

Kan du si noe om kjemien internt i gruppa?

Hvordan fungerer dette opp mot oppdragene dere får? Positive sider? Utfordringer?

Har kjemien noe å si for din motivasjon til å bli? Hvorfor/Hvorfor ikke? I hvilken grad?

Hva skjer med din motivasjon til å bli skulle enkelte i gruppa slutte?

Hvordan opplever du støtte og veiledning internt? Fra eksternt. Kp sjef. Andre

(For dykkoffen) Får du den hjelp og støtte du trenger fra resten av bataljonen?

### **Trening**

Hvor ofte/mye trener dere på ferdigheter dere lærte på kurs.

Er det noen ferdigheter dere ikke får trent. Hvorfor?

**Motivasjon**

Hvor lenge ser du for deg å kunne jobbe her?

Hva skal til for å forlenge de fremtidsutsiktene?

### Vedlegg 3: Spørreskjema

*Hensikten med spørreskjemaet er å kvantifisere data rundt kompetanse. Når jeg stiller spørsmål om kurs i denne undersøkelsen ber jeg deg vurdere den ferdigheten du primært skulle lære deg under kurset. Med oppdrag mener jeg de oppdragene du har vært med på og som er gitt av andre enn dykkegruppa. Dette er viktig for at svarene deres blir gitt på samme grunnlag.*

1. Hvor lenge har du tjenestegjort/ tjenestegjorde du i dykkegruppa?
2. Hvilke formelle dykkerkurs har du? Når tok du dem? Dette er kurs og utdanning som du har tatt som enten står oppført i P3 eller som du har kursbevis på. Før opp i tabellen under.
3. Hvilke uformelle / interne dykkerkurs har du? Når tok du dem? Før opp i tabellen under. Marker disse med å sette (U) foran kursene
4. Ranger kursene etter hva du har fått trent mest til hva du har fått trent minst etter endt kurs. For eksempel: Dersom du har 6 kurs, skal du rangere kursene fra 1 – 6. Sett 1 som det du har trent **mest** og ranger nedover. Skriv rangeringen i tabellen under.
5. Deretter ranger hvert kurs fra 1-10 etter hvor mye du har trent på ferdighetene etter endt kurs. 10 er **mye** trening og 1 er **ingen** trening. Skriv tallet i tabellen under

Kurs	Når	Rangering	Trening
------	-----	-----------	---------

6. Kan du liste opp kursene som har tilført/lært deg ferdigheter som du **har** fått brukt i oppdrag?

7. Kan du liste opp kursene som har tilført/lært deg ferdigheter som du **ikke** har fått brukt i oppdrag?

8. Kan du si hvor du ser for deg å være om:

1 år? \_\_\_\_\_

2 år? \_\_\_\_\_

3 år? \_\_\_\_\_

4 år? \_\_\_\_\_

5 år? \_\_\_\_\_

**Til de som ikke jobber i dykkegruppa lenge**

9. Hvorfor valgte du å slutte?
10. Har du planer om å komme tilbake til dykkegruppa?

**Vedlegg 4: Gjennomsnitt på resultater av spørreskjemaet**

Kurs	Antall som	Rangering	Gjennomsnitt
------	------------	-----------	--------------

	hadde kurset		Trening
Skipsdykkerkurs	6	1	10
Dykkeleder	2	2	9
(U)Søk <sup>4</sup>	3	3	8
(U)Dokumentasjon <sup>4</sup>	3	4	7
(U)Berging <sup>4</sup>	3	5	7
Is	4	6	4
Strømmende vann	4	7	3
Slangedykkerkurs	3	8	2
Combat engineer diving course 2	1	9	2
<b><u>Ikke direkte dykkerkurs</u></b>			
Rescue 3 Norge	4		2
Trykkammer	3		1

---

<sup>4</sup> Disse kursene ble av enkelte omtalt som ett kurs mens av andre som tre forskjellige kurs. Rangering fra de som har skrevet dem som ett kurs har derfor blitt telt med flere ganger.

## Vedlegg 5: E-post sendt til S-3

**Fra:** Brott, Thomas Kristoffer  
**Sendt:** 8. desember 2011 14:35  
**Emne:** Støtte til Bacheloroppgave

God dag

Som jeg skrev tidligere har jeg fått utrolig mye ut av den uken jeg fikk tilbringe med Ovskp.

Hensikten med oppgaven er å belyse profesjonaliseringen av dykkegruppa. Til nå har jeg fått så å si alt jeg trenger fra dykkegruppa, men for å styrke oppgaven trenger jeg å få svar på noen spørsmål fra bataljonen. Siden det er du som sitter med planleggingen av bruken av dykkegruppa håper jeg at du har mulighet til å svare på disse spørsmålene.

1. Hvilke oppdrag er det bataljonen har til hensikt at dykkegruppa skal kunne løse?
2. Hvilke oppdrag ser bataljonen for seg at de skal kunne bli brukt til i fremtiden?
3. Hvordan ser bataljonen for seg at dykkerressursen blir brukt på best mulig måte?
4. Hvilken verdi ser bataljonen i at dykkegruppa er profesjonalisert?

Håper du har mulighet til å svare på dette. Siden det kun er igjen en uke før fristen må jeg ha svar før helgen for å få det med i oppgaven.

Mvh Thomas Brott

---

**Fra:** Brott, Thomas Kristoffer  
**Sendt:** 2. november 2011 17:52  
**Emne:** Støtte til Bacheloroppgave

God dag.

Mitt navn er Thomas Brott og går nå siste året av krigsskolen operativ. Som tema for bacheloroppgaven har jeg valgt profesjonaliseringen av dykkegruppa og trenger derfor å gjennomføre en del intervjuer av personellet i gruppa. Jeg har hele veien hatt en dialog med [ansvarlig sjef] og fått mye hjelp og støtte til oppgaven. Uke 46 har [ansvarlig sjef] sagt seg villig til å ta meg imot for å gjøre de intervjuene og undersøkelsene jeg trenger og for å støtte meg videre i bachelorarbeidet. Jeg håper at dere også stiller dere positive til dette og at jeg evt. Kan be dere om støtte senere skulle jeg trenge det. Planen er at jeg kommer opp mandag 14 (...)

Mvh Thomas Brott